Canadian Human Rights Commission

# Sexual harassment casebook 1978–1986

**Texts reporting on sexual harassment cases from Canadian Human Rights Commission news releases and the Commission's Summary of Decisions and Dossier publications.**

87-04697/

The Canadian Human Rights Act bans discrimination in federal jurisdiction on grounds of race, colour, national or ethnic origin, sex, religion, marital status, family status, age, disability or conviction of an offense for which a pardon has been granted.

Canadian Human Rights Commission
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151

©Minister of Supply and Services
Canada 1987
Cat. No. HR21-23/1987
ISBN 0-662-55021-8

## Introduction to Sexual Harassment Casebook Update

Sexual harassment is discrimination. It is against the law.

Unwanted physical contact, attention, demands, a pattern of jokes or insults are harassment when they effect your job, your working environment, or your chances to obtain a service such as a bank loan or unemployment insurance.

If you are refused a job, a promotion or a training opportunity because you won't put up with harassment, you have been discriminated against.

The Canadian Human Rights Act protects you from harassment that is related to any of the 10 grounds of discrimination prohibited by law — sex, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, marital status, family status, conviction for which a pardon was granted, or disability.

This booklet describes cases of sexual harassment that have been filed with the Canadian Human Rights Commission from 1978 to September 5, 1986. It contains the texts of all news releases and reports taken from the Commission's Summary of Decisions and Dossier publications.

As of September 1986, the Commission had received 124 complaints. One hundred and twenty-one were about sexual harassment in the workplace; three dealt with sexual harassment in a services area.

One hundred and seventeen of the complaints were from women alleging harassment by men. Two were from men alleging harassment by women and two were from men alleging harassment by men.

Fifty-four of these complaints were dismissed or withdrawn.

Twenty-seven complaints were settled. One was appealed to Federal Court; one was being heard at an independent human rights tribunal; nine were at conciliation; and 32 were under investigation.

For more information about harassment, ask for the Canadian Human Rights Commission publication "What is Harassment?"

January, 1987

## Sexual harassment settlement

**from the Summary of Decisions, March 1980**

The Commission's first settlement of a complaint involving sexual harassment has been approved. A young woman was fired from her job during an office Christmas party because she had danced with a staff member. Her boss, who had harassed her with his attentions all through her period of employment, had forbidden her to associate with any of the male personnel of the company.

In the settlement of the complaint, she has been re-instated in her former job with full compensation for lost wages and with an employment plan to ensure that her career path will not be affected by the interruption in employment. Her former boss has resigned from the company.

## Sexual contacts were not harassment, tribunal rules

**news release of July 5, 1982**

The first federal human rights tribunal to enquire into a sexual harassment complaint has dismissed the case.

Bonnie Robichaud, of North Bay, Ontario, complained to the Canadian Human Rights Commission on January 26, 1980, that her foreman, Dennis Brennan (also of North Bay), made sexual advances to her and then tried to intimidate her once she rejected him.

Following investigation the CHRC substantiated the complaint and appointed a conciliator. When conciliation failed, a tribunal was appointed on January 16, 1981. Once appointed, tribunals are independent of the Commission.

Robichaud, who worked on the civilian cleaning staff at Canadian Forces Base North Bay, was one of several lead hand cleaners reporting to two area foremen, who reported in turn to Brennan — the foreman.

After examining masses of conflicting evidence, tribunal member Richard Abbott — Carleton University professor — found "on the whole" that, despite Brennan's denial that there had been any sexual contact, "Mrs. Robichaud's testimony that these sexual encounters occurred is to be preferred to Mr. Brennan's denial".

However, Abbott found that, despite Robichaud telling Brennan on at least three occasions that his advances were unwelcome, each rejection was followed by "sexual encounters in which it must be assumed she participated voluntarily" and from which Brennan could perceive that her protests were insincere.

Robichaud appeared to have rejected Brennan's advances unequivocally on May 25, 1979 and, with the exception of a conversation "of a sexual nature" on June 18, the contacts ended.

Abbott observed that since Brennan stopped the sexual advances once it was clear they were unwelcome, he had not harassed Robichaud. Abbott could not find any evidence that Robichaud had submitted to the contacts because of threats or promises about her job.

Abbott also "reluctantly" dismissed Robichaud's allegation that changes to her duties, reassignments, complaining letters and a petition were retaliation for having rejected Brennan. Robichaud filed grievances about the changes and most were redressed in her favour.

Ten days after her final conversation with Brennan, Robichaud had been called to a meeting with Captain Adlard, the Base Assistant Administrative Officer,

and Brennan. There she was told that cleaning staff members had submitted letters and a petition complaining about her performance as lead hand. At the meeting she told Captain Adlard that Brennan had been harassing her, although she felt it had now stopped.

Captain Adlard told them both that whatever the relationship, it should stop and that he did not wish to intervene or pursue the matter. Base management subsequently separated the two and arranged for Robichaud to report, through her area foreman, directly to Captain Adlard. Abbott found these responses to be reasonable in the circumstances.

Abbott observed that although the complaining letters and petitions arrived "suspiciously" soon after the complainant's final rejection of Brennan, he could not conclude on the basis of the evidence that Brennan was the instigator "in spite of a strong suspicion I harbour about the role Brennan may have played."

Although there is no express reference in the Canadian Human Rights Act (CHRA) to sexual harassment, Abbott was "strongly persuaded that some sexual encounters, which might be characterized as 'sexual harassment' ", would fall within the Act's ban on differential treatment on the basis of sex.

## Foreman did sexually harass female employee review tribunal finds

**news release of February 23, 1983**

A cleaning staff foreman did sexually harass a female employee at Canadian Forces Base North Bay, an independent human rights review tribunal has found.

The decision overturns a June 30, 1982 tribunal ruling by Carleton University law professor Richard Abbott that the sexual contacts between Bonnie Robichaud and Dennis Brennan, both of North Bay, were not harassment because she consented. The Canadian Human Rights Act provides for single member tribunal decisions to be appealed to a three-member review tribunal.

Robichaud, a lead hand cleaner on probation, reported to Brennan, one of two area foremen on the base. She was the first woman to hold the position. She complained to the Canadian Human Rights Commission on January 26, 1980 that Brennan had made sexual advances to her and had tried to intimidate her once she rejected him.

The Commission substantiated the complaint and appointed a conciliator. When the conciliator could not achieve a settlement the Commission then appointed a tribunal. Robichaud appealed the tribunal decision to the review tribunal.

The review tribunal found that Robichaud had established a prima facie case of sexual harassment and that the onus was on Brennan to show that the contacts were not sexual harassment. Brennan maintained throughout both hearings that there were no sexual contacts.

After examining masses of conflicting evidence the earlier tribunal concluded that, despite Brennan's denials of sexual contacts, it preferred Robichaud's testimony to the contrary, saying that Brennan's "demeanour was that of a person not telling the truth".

Review tribunal members disagreed with Abbott that by the nature of the contacts Robichaud must necessarily have consented. They found nothing to contradict Robichaud's evidence that she submitted because she feared and was intimidated by Brennan who was in a position of authority over her.

The review tribunal cited evidence that Brennan "used his authority in a capricious manner", including rewarding the foreman who testified before the tribunal on his behalf and punishing a woman who testified against him.

According to the review tribunal, "the facts clearly showed a pattern of sexual enquiry and innuendo on the part of Mr. Brennan, and his awareness of Mrs. Robichaud's vulnerability as a probationer. The cumulative effect was to create a poisoned work environment for Robichaud.

"In addition, the facts showed that this pattern of harassment and abuse of authority extended to at least one other female on the cleaning staff" the review tribunal observed.

Citing several legal precedents, the tribunal concluded that the Department of National Defence and Treasury Board were liable for the behaviour of civilian management. It noted that the employer had not communicated a clearly defined policy against sexual harassment to its employees. When Robichaud complained to Brennan's supervisors, DND did not investigate. On the contrary, Robichaud was removed from the normal routine of a lead hand and transferred to clean the so-called "punishment block" on the barracks and her duties were curtailed.

"This treatment of Mrs. Robichaud would give the impression to the other employees on the base that she had fallen out of favour with the people in charge of personnel. There was certainly no indication that Mr. Brennan was disfavoured," said the review tribunal.

The review tribunal also found it irresponsible of the employer not to monitor Brennan's behaviour toward personnel who testified before the tribunal so as to prevent any coercion or intimidation by Brennan.

Having found both Brennan and his employer liable, the review tribunal will hear argument to determine the amount of damages.

Review tribunal members were Lois Dyer of the Canadian Law Information Council, Paul Mullins, a Windsor lawyer and Wendy Robson, a Peterborough lawyer.

## 1.5 million Canadians believe themselves sexually harassed — poll

**news release of April 5, 1983**

About 1.5 million Canadians believe they have been sexually harassed, according to a poll released today by the Canadian Human Rights Commission.

The poll, conducted by CROP (Centre de Recherche d'opinion publique) of Montreal, is the first national survey on the subject. The Commission included 24 questions in a CROP omnibus survey conducted between September 14 and October 7, 1981.

The 2,004 women and men surveyed were asked whether they had ever experienced "unwanted sexual attention", defined as everything from leering, teasing and hints, to "grabbing" and "forced sex."

About 49 per cent of the women and 33 per cent of the men surveyed said they had received unwanted attention. But only 15 per cent of the women and 4 per cent of the men thought that the unwanted sexual attention was harassment. The majority of respondents said the attention consisted of suggestive looks, teasing and hints.

The respondents who said they had been harassed were more likely to have suffered serious consequences such as losing their job or emotional distress. They were also more likely to have feared that there could be consequences for them if they did or did not "go along" with the harassment.

Women between the ages of 18 and 29, single women, those with annual household incomes of less than $11,000, and women with post-secondary education were most likely to feel harassed.

The survey showed that few people who felt harassed ever reported their experience to their superiors, and that the harasser was seldom disciplined.

Federal and provincial human rights commissions can only deal with sexual harassment complaints if the incidents were connected with work — such as refusing an employee training if he/she did not comply — or are connected in some way with services or accommodation — for instance, a landlord refusing to make apartment repairs, or a bank employee denying a loan.

The survey was conducted as a part of hour-long in-home interviews on a variety of topics. This type of survey's margin of error is plus or minus three percentage points 19 out of 20 times in the national sample; somewhat larger for the sample's subgroups.

Copies of the complete survey are available from the Commission.

## Backgrounder

The survey also asked all 2,004 respondents to agree or disagree "strongly" or "somewhat" with 16 statements about sexual harassment and sexual expression at work. Women tended to have more definite opinions, agreeing or disagreeing "strongly" more frequently than men.

The following are some selected highlights:

- 74 per cent of those polled agreed that sexual harassment is a serious problem for many working women
- 80 per cent agreed that employees' morale and efficiency suffer when some get ahead using sexuality
- 51 per cent agreed that sexual tensions between men and women at work are natural (42 per cent of women, 61 per cent of men), 41 per cent disagreed — 50 per cent of women and 41 per cent of men
- 54 per cent felt that women in positions of power are just as likely as men to sexually bother people who work for them
- 89 per cent of women and 82 per cent of men disagree strongly or somewhat that there is nothing wrong in a woman using her sexuality to get ahead, and 88 per cent of women and 82 per cent rejected the idea of men using their sexuality
- 67 per cent of men disagreed to some extent that encouraging the boss' sexual interest is a way of getting ahead; 81 per cent of women disagreed
- 63 per cent of men agreed that women have to expect advances and learn how to handle them; 55 per cent of women agreed.

## Employer shares responsibility for sexual harassment and must pay half the damage

**news release of April 25, 1985**

An independent human rights tribunal has awarded a woman damages totalling $5,000 for sexual harassment by the then manager of the Canada Employment Centre where she worked in Yorkton, Sask.

Sitting as a one-woman tribunal, Susan M. Ashley held the Canadian Employment and Immigration Commission (CEIC) responsible for the harassment, along with Jack Chuba, the manager.

"Had a strong policy or practice on sexual harassment been in place, the incidents leading to these complaints probably would not have occurred," Ashley wrote in her 58-page decision. "It is hoped that, with examples such as these, employers will take appropriate steps to prevent similar cases from occurring in the future."

Ashley ordered both the CEIC and Chuba to pay Jane Kotyk damages of $2,500, for a total of $5,000.

In addition, she ordered the CEIC to "undertake to establish such policies and practices to ensure that their employees are made aware of the law regarding sexual harassment."

Ashley found that Chuba kept Kotyk unnecessarily insecure about her job while he put her under considerable pressure to have sex with him.

"His conduct as a manager in this regard was inexcusable.... Surely if they were having an affair, as he suggests, or if they were on terms of intimate friendship, he would have reassured her" that she had successfully completed her probation.

In a companion complaint against Chuba by Barbara Allary, Ashley ordered him to pay her damages of $100 for proposing sex to her three times over a six-month period when they were travelling together on business.

She also ordered the CEIC to reimburse Allary $60 she spent making her own travel arrangements in order to stay out of Chuba's way.

Ashley's decision deals extensively with the question of employer responsibility for harassment. She says that:

- "Managers and supervisors must themselves be aware that sexual harassment is prohibited conduct under the (Canadian Human Rights) Act."
- "When a complaint is made, it must be dealt with as a serious matter, not by a gentle tap on the fingers, but as a potential breach of a statute."
- "Employers should advise their employees that sexual interplay that has, or may reasonably appear to have, employment consequences — either direct, in the nature of firing, loss of benefits, etc. or indirect, such as an adverse effect on the work environment — is improper."
- "The distinction between flirtation and harassment should be clarified."
- "Complaint mechanisms should be in place, so that complaints can be made confidentially and without fear of reprisals."
- "Employers have a responsibility to advise their supervisory personnel and employees about the significance and consequences of sexual harassment.

## Post office pays $500 in harassment case

**news release of May 18, 1983**

The Canadian Human Rights Commission has approved a $500 settlement between the Canada Post Corporation and a B.C. woman following her sexual harassment complaint against a postmaster.

Seeking a job as a postal clerk, she met with the postmaster at her own request.

During the meeting, in his office, he tried to kiss her on the mouth, but she turned away, and he was only able to kiss her on the cheek. He then tried to kiss her again. Turning away, she left his office and called her husband at work to tell him about the incident.

Investigation revealed that two other women had had similar experiences with the same postmaster.

Canada Post acknowledges that an incident of some kind did occur. But it holds that the incident was not sexual harassment because the physical contact was slight, it occurred only once, and the woman's job prospects were not affected since no one was hired from the eligibility list she applied for.

However, the incident falls within the Commission's harassment policy as unwelcome, unnecessary physical contact that could be reasonably perceived as a term or condition of employment.

Although none of the applicants were hired, this could not be predicted at the time of the competition.

Under the settlement, the woman gets $500 from Canada Post for "inconvenience" and a letter of apology from the postmaster.

Canada Post has also agreed to develop a policy on sex discrimination.

## $500 harassment settlement for flight attendant

**from the Summary of Decisions, October-November, 1983**

An air charter firm in northern Canada is paying $500 to a former flight attendant who complained of sexual harassment by the chief pilot.

Under the terms of the settlement approved by members of the Commission, the firm is also:

- Developing a policy against harassment.
- Giving a letter to the pilot, indicating its concern about the complaint and setting out this anti-harassment policy.
- Making a written apology to the complainant.
- Offering her the next available job of the same kind, if she wants it.

The harassment took place when, during a stopover, the flight attendant called on the pilot in his hotel room where they talked about what to do while they were off-duty.

He made advances to her, but released her after a moment when she protested.

## Harassment complaint against MP goes to tribunal

**news release of November 22, 1983**

The Canadian Human Rights Commission will ask an independent tribunal to look into a sexual harassment complaint against Niagara Falls MP Alistair MacBain.

After conducting a lengthy investigation and examining conflicting evidence from both parties and several witnesses, the Commission concluded at its monthly meeting that there was sufficient reason to believe that there had been sexual harassment.

Kristina Potapczyk, a special assistant in the MP's office, complained to the Commission when she was fired in April 1983, that MacBain humiliated and intimidated her by standing unnecessarily close, leering and making personal remarks and inviting himself to dinner at her home.

MacBain denies the leering and remarks and says that he suggested the private dinner in order not to embarrass her by discussing her unsatisfactory job performance in public.

Both MacBain and Potapczyk debate whether, having actively recruited her from Niagara's Shaw Festival with no political experience, he gave her clear duties and enough help to overcome her lack of experience. MacBain maintains that he let her go because she was incompetent. Potapczyk says it was because she would not accept his personal invitations.

A provision in the Canadian Human Rights Act allows either party to ask that the tribunal hold hearings in camera. The tribunal may accept or deny the request.

The tribunal members are selected from a list of Governor-in-Council appointments. They hold hearings and release their decision at times of their own choosing.

## MP to pay $1,500 to woman he harassed

**news release of August 1, 1984**

An independent human rights tribunal has ordered Niagara Falls MP Alistair MacBain to pay $1,500 to a former special assistant who complained of sexual harassment.

Following seven days of hearings in April and May, the three-member tribunal substantiated the complaint of Kristina Potapczyk to the Canadian Human Rights Commission.

The written decision released today states, regarding evidence of physical closeness at the office:

"The touchings and physical intimacy of Mr. MacBain constituted sexual harassment... (This conduct) was an unwarranted intrusion upon her sexual dignity as a woman and it did create as a condition of employment a work environment for her which was unpleasant and adversely discriminating."

It adds: "This kind of male conduct is no longer regarded as trivial."

The decision says that although this case lacks the overt sexual advances found in other cases, "it is illustrative of the kind of more subtle, yet persistent sexual discrimination that a multitude of women across the country have had to endure without redress."

"It is the type of conduct by an employer who regards his female staff as sex ornaments or objects and feels at liberty to treat them as such by the nature of his rude personal comments and unwanted physical closeness."

The tribunal also states that the other women in MacBain's Ottawa office "endured with discomfort and without verbal objection" his unwanted physical closeness.

Potapczyk, who worked in MacBain's House of Commons office from March 1982 until she was fired in April 1983, complained that MacBain humiliated and intimidated her by standing unnecessarily close, leering and making personal remarks and inviting himself to dinner at her home.

MacBain would not appear before the tribunal and went to court to argue that the tribunal should be stopped because of an apprehension of bias. He lost in the Federal Court and is now appealing the case to the Federal Court of Appeal.

The tribunal rejected the theory of Potapczyk's counsel that MacBain wanted to make her his mistress and followed a "Jekyll and Hyde" pattern of being alternately abusive and attentive to make her "vulnerable, ultimately to his sexual advances by impairing her ability to function."

The decision states: "The behaviour in this regard is open to various interpretations devoid of a sexual connotation... The fact that he may lack proper managerial or personnel skills cannot lead us to the conclusion that he allowed sex related motivations to govern his work relationship with the complainant."

Also, the tribunal did not accept that argument that it was because Potapczyk turned down a dinner invitation from MacBain that her working environment changed for the worse:

"We cannot conclude that Mr. MacBain punished Ms. Potapczyk by, in essence, demoting her for the reason that she declined his dinner invitation."

It added: "Any social invitation in the evening by a male employer to a female employee, whether simply for the purpose of discussing business or not, is fraught with danger and evidences bad judgment at the least, when the employee is having problems (for whatever reasons) in respect of her job function."

The tribunal further orders MacBain to stop the illegal behaviour.

The tribunal members were Toronto lawyer Sidney Lederman, Peterborough lawyer Wendy Robson and Osgoode law professor Peter Cumming. Once appointed, tribunals operate independently of the Canadian Human Rights Commission.

## Tribunal to hear deckhand's harassment complaint

**news release of November 23, 1983**

A young deckhand's complaint that he was sexually harassed by the mate of a tugboat on which both worked — then fired for refusing to sail with him — will be heard by an independent tribunal, the Canadian Human Rights Commission decided at its November meeting.

Rodney Rommann, then 17, of Kamloops, B.C., had complained that Doug McDonald, the mate on Sea West Holdings' tugboat, had repeatedly harassed him. He claimed that although he had told the owner of the incidents in July 1981, he was assigned to sail with McDonald as skipper on September 9, 1981. He refused and when he phoned the owner to tell him why he would not sail, he was fired.

Sea West owner Donald Byers says he does not remember Rommann's call, maintaining that the youth called some days later to quit.

The Commission substantiated the complaint and appointed a conciliator to work out a settlement. In a February 1983 meeting with the conciliator, Byers refused to agree to a proposed settlement.

## Tribunal upholds first male harassment complaint

**news release of August 21, 1984**

A deckhand who was sexually harassed by the skipper of the tug he worked on — then fired for refusing to sail with him — has been awarded $3,760.20 in lost wages and damages by an independent human rights tribunal.

The one-member tribunal, Frank D. Jones, dean of law at the University of Alberta in Edmonton, stressed the liability of the employer for discriminatory acts committed by supervisory personnel: "Clearly, the harassment of a deckhand by the captain falls within this category.

"Having thus decided that sexual harassment is contrary to federal legislation, I find that the acts of Mr. McDonald (the skipper) constituted sexual harassment."

Jones wrote: "It is clear from the evidence that Mr. Rommann (the complainant) in no way welcomed these advances or promoted them. He reported them to the owner of the tug and made it clear that these advances were unwelcome and worrisome. In my opinion, there is a duty upon the owner begin so informed to put an immediate stop to such practices."

Jones referred to the idea of a poisoned work environment, where "the individual is given a work environment which is intimidating, hostile and offensive."

"It should never be a part of a person's employment environment, or part of their employment situation, to have to submit to touching... That must be seen as unacceptable. Nobody should have to put up with that as part of having a job."

In July, 1981, Rodney Rommann, then 17, was working on a Sea-West Holding's Ltd. tugboat. He complained to the owner on at least two occasions that the skipper, Doug McDonald, repeatedly harassed him by grabbing and patting him.

The skipper told a human rights investigator he had grabbed Rommann, but indicated that nothing sexual was going on, this was simply part of growing up.

Rommann was assigned to sail again with McDonald as skipper on Sept. 9, 1981. He told the investigator that he refused, and when he phoned the owner to tell him why, he was fired.

Owner Donald Byers did not appear at the tribunal.

The Commission appointed a conciliator to work out a settlement. Byers refused to agree to a proposed settlement. The Commission decided to appoint a tribunal in November, 1983.

The settlement includes $2,000 for hurt feelings and loss of self-respect, and $1,760.20 in lost wages.

## $1,000 for sex harassment victim

**news release of May 16, 1984**

The employer of a woman who was sexually harassed by two male supervisors and a male co-worker will pay the victim $1,000 following settlement of her complaint to the Canadian Human Rights Commission.

Names are being withheld to protect privacy.

The woman told the Commission in January that demeaning and abusive comments about her body and sexuality "adversely affected my job performance and state of health."

She first complained to the senior branch manager in July, 1983 that her supervisor was making sexually abusive comments to her. The comments stopped when the manager spoke to the man, but resumed when she received a promotion.

She said the co-worker training her in the new job began harassing her, and that she then heard from another employee that the branch manager was also making sexually disparaging comments about her.

The woman wrote a letter to the vice-president of the western region's head office detailing the types of comments the men were making.

The company temporarily transferred her to Vancouver to await results of the Commission's investigation.

Eight witnesses corroborated or offered evidence supporting the victim's claims.

Settlement approved at the Commission's May meeting states the company is to take appropriate disciplinary action against the three men, develop a clear anti-harassment policy and explain it to all employees. Commission staff will also organize an education seminar for the company's national managers and supervisors.

The victim receives $1,000 for damages to self-respect, and will be given a regular position with a pay rate equal to or better than the one she currently holds.

## Canada Post settles in harassment case

**news release of July 3, 1984**

A Calgary postal clerk who was sexually harassed by her boss will receive $1,000 following substantiation and conciliation of her complaint to the Canadian Human Rights Commission.

Under terms of the settlement, Canada Post agrees to develop and deliver within 90 days an organization-wide policy forbidding harassment.

It will also set up a human rights committee with employees and their representatives at the Calgary plant, and develop educational programs for all supervisors in the plant and for all levels of management governing that plant.

Sheila Earl lodged her complaint in Feburary, 1983, saying that her supervisor "made unnecessary

physical contact, of a sexual nature, with me at work."

She told Commission investigators that in May, 1982, the supervisor rubbed his body against hers while she was training a new employee to work on a sorting machine.

She said he had propositioned her after work in 1981, but she had refused his advances. After the body-rubbing incident, she said he treated her differently from her colleagues.

Earl said he assigned her to do more difficult tasks, and yelled and screamed at her in the workplace. She said she felt humiliated and frustrated.

She also said she was embarassed by the manner in which he stared and leered at her.

The supervisor, who no longer works for Canada Post, said that he may have watched her doing her work, because she required extra monitoring to ensure she was doing her tasks adequately. Job performance evaluations didn't support his claim that she needed monitoring.

Two other female postal clerks told the investigator the supervisor stared at their bodies as well, but that Earl was his prime target. These clerks, plus four male postal clerks and a male shift supervisor said they had seen the man staring at her and the embarrassment it caused.

Earl was awarded $1,000 for hurt feelings and loss of self-respect, $191.84 in lost wages and a letter of apology. A written reprimand goes into the man's file, and the employer is to ensure he never again supervises her.

## Human rights committee part of settlement

**Dossier decisions 85-1**

Establishment of a labour-management human rights committee was part of the settlement of a sexual harassment complaint at a Calgary plant.

The settlement, reached in conciliation and approved by members of the Canadian Human Rights Commission, also called for:

- Development and delivery of an organization-wide policy forbidding harassment.
- Human rights courses for all levels of management.
- Compensation totalling $1,191.84 for the victim — $1,000 for hurt feelings and loss of self-respect and $191.84 in lost wages.
- A letter of apology to the victim and a written reprimand on the file of the supervisor who harassed her, with guarantees he would never supervise her again.

In her complaint the woman said her supervisor made unnecessary physical contact, of a sexual nature. She told the Commission that he had once propositioned her after work, but she had turned him down. On another occasion, he rubbed against her while she trained a new employee.

After this incident, she said he treated her differently from other employees, assigning her more difficult tasks and shouting at her in the workplace.

## $1,500 damages to sexual harassment victim

**news release of September 20, 1985**

A Saskatoon woman who said she was fired because she resisted her supervisor's sexual advances and refused to discuss a co-worker's sex life with him will receive $1,500 in damages under terms of a conciliated settlement approved this week by the Canadian Human Rights Commission.

April Anderson worked as a sales receptionist at Saskatoon Telecable Ltd.. She alleged to the Commission in May 1984 that her supervisor fired her because she objected to his constant questioning about sexual matters that offended her, but rehired her the next day following a colleague's intervention. She lodged a discrimination complaint, citing harassment because of her sex.

The supervisor denied firing her. The company said the woman was never fired, but was laid off two weeks later by the general manager when her job was declared redundant. The Commission's investigation found the lay-off was legitimate and was not related to the allegations contained in the complaint.

In November, 1984, the Commission appointed a conciliator to attempt to bring about settlement of the complaint.

Under the terms of the settlement, the company was willing to develop an anti-harassment policy for all employees and the Canadian Human Rights Commission will deliver a seminar to supervisors and managers.

## Harassment victim, company settle for $1,200

**news release of November 20, 1985**

A woman who was transferred to other job duties she considered inferior, after she told her employer she was being sexually harassed by her supervisor, will receive $1,200 following approval this week of a conciliated settlement by the Canadian Human Rights Commission.

Donna Kerr, of Richmond, B.C., worked as a secretary with Loomis Courier Service Ltd. in Vancouver. She complained of inappropriate comments and repeated unwanted social invitations from a male senior executive who supervised her.

Loomis reassigned her, although there had been another similar complaint about the same executive. Kerr's complaint to the Commission last November was filed against the company, not the individual, therefore, he must remain unnamed.

Under the terms of settlement, Loomis is to "implement, communicate and enforce (already) written policy and procedure with respect to complaints related to harassment" the day after the Commission formally advises it has approved the terms.

Senior management at Loomis is also required to attend a half-day workshop on sexual harassment delivered by the Commission.

## MP did not sexually harass secretary, CHRC rules

**news release of December 18, 1985**
The Canadian Human Rights Commission has dismissed a complaint of sexual harassment against MP Robert Coates.

The complaint was filed in May by Cécile Hébert, who worked as the former defence minister's appointments secretary. She alleged that Coates propositioned her on Jan. 25 and that she resigned three days later in anticipation of being fired because she had rebuffed his advances.

Coates denied the allegations. He told Commission investigators that on Jan. 25 Hébert came to his apartment for no more than a half hour to go over unfinished work.

The Commission decided Hébert's concern about losing her job was not warranted and dismissed the complaint because there was no evidence of a poisoned work environment or of negative job consequences.

## $5,000 settlement for sex harassment victim

**news release of January 24, 1986**
A Saskatoon woman who was sexually harassed by her supervisor will receive $5,000 in compensation for lost wages and hurt feelings following a settlement conciliated by the Canadian Human Rights Commission.

Iva Randall filed a complaint with the Commission because the company president took no action when she told him that her supervisor had grabbed her breasts while she was working in the computer room. She alleged that she was awarded a lower than usual salary increase after she made her complaint, and consequently resigned.

The complaint was against the company, Kindersley Transport Ltd., not the supervisor, therefore he remained unnamed.

Under the terms of the settlement, the company is to implement a written anti-harassment policy, and supervisors and managers are to attend a half-day educational workshop on harassment, to be delivered by Commission staff.

## Employer not liable for sex harassment

**Dossier decisions 86-5**
An independent human rights tribunal ruled Wednesday that the federal employer of a woman who was sexually harassed at work by a colleague cannot be held responsible.

In dismissing the complaint Sheryl Gervais filed with the Canadian Human Rights Commission against Agriculture Canada, tribunal chairman Robert W. Kerr concluded that although the evidence showed the woman had been harassed, "I am bound by the ruling of the Federal Court of Appeal in *R. v. Robichaud* to conclude that Agriculture Canada is not liable for this harassment."

Commission canadienne
des droits de la personne

# Recueil des cas de harcèlement sexuel 1978–1986

**Textes portant sur les cas de harcèlement sexuel, extraits des communiqués de presse de la Commission canadienne des droits de la personne, des Sommaires des décisions et de Dossier.**

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les domaines relevant de la compétence fédérale, la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, le sexe, l'état de personne graciée ou la déficience.

Commission canadienne des droits de la personne
400–90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
(613) 995-1151

©Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1987
N° de cat, HR21-23/1987
ISBN 0-662-55021-8

## Introduction au Recueil des cas de harcèlement sexuel — Mise à jour

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination et est contraire à la loi.

Des exigences, des attentions, des contacts physiques importuns, une série de plaisanteries ou d'insultes constituent du harcèlement lorsque ces incidents nuisent à votre travail, modifient vos conditions de travail ou compromettent vos chances d'obtenir un service, tel un prêt bancaire ou de l'assurance-chômage.

Si on vous refuse un emploi, de l'avancement ou des possibilités de formation parce que vous refusez d'être harcelé(e), c'est de la discrimination.

La Loi canadienne sur les droits de la personne vous protège contre le harcèlement lié aux dix motifs de distinction illicite qui y sont prévus, à savoir le sexe, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Ce recueil décrit les cas de harcèlement sexuel dont a été saisie la Commission canadienne des droits de la personne de 1978 au 5 septembre 1986. Il renferme les textes de tous les communiqués de presse et les extraits de Dossier et des Sommaires des décisions publiés par la Commission.

En septembre 1986, la Commission avait reçu 124 plaintes. Cent vingt et une d'entre elles portaient sur le harcèlement sexuel au travail et trois autres portaient sur le harcèlement sexuel dans le secteur des services.

Cent dix-sept plaintes provenaient de femmes alléguant avoir été harcelées par des hommes. Deux plaintes provenaient d'hommes alléguant avoir été harcelés par des femmes et deux autres provenaient d'hommes alléguant avoir été harcelés par des hommes.

Cinquante-quatre plaintes ont été rejetées ou retirées.

Vingt-sept plaintes ont été réglées. Une plainte a fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale; une devait être entendue par un tribunal des droits de la personne indépendant; neuf ont été transmises à un conciliateur et 32 étaient en cours d'enquête.

Pour de plus amples renseignements sur le harcèlement, demandez la brochure publiée par la Commission canadienne des droits de la personne, intitulée "Qu'est-ce que le harcèlement?"

janvier 1987

## Règlement d'une plainte portant sur des actes de harcèlement à caractère sexuel

**sommaire des décisions, mars 1980**

Le premier arrêt rendu par la Commission dans une affaire de harcèlement sexuel a été entériné. Une jeune femme avait été renvoyée de son travail parce qu'elle avait dansé avec un de ses collègues de bureau à une fête de Noël. Son patron, qui l'avait poursuivie de ses assiduités depuis le moment où elle était entrée en fonction, lui avait interdit de fréquenter le personnel masculin de la compagnie.

Dans le cadre du règlement du grief, elle a réintégré ses fonctions et a été pleinement indemnisée pour le salaire perdu. En outre, un plan de carrière a été dressé afin que l'interruption de travail ne nuise pas à son avancement professionnel. Son ancien patron a démissionné.

## Les contacts sexuels n'étaient pas du harcèlement, selon le tribunal

**communiqué de presse du 8 juillet 1982**

Le premier tribunal fédéral des droits de la personne a examiner une plainte de harcèlement sexuel vient de débouter la plaignante.

Bonnie Robichaud de North Bay (Ontario) s'était en effet plainte à la Commission canadienne des droits de la personne, le 26 janvier 1980, que son contremaître en chef, Dennis Brennan, également de North Bay, lui avait fait des avances sexuelles et avait ensuite tenté de l'intimider après qu'elle les eût repoussées.

Au terme d'une enquête lui ayant permis d'établir le bien-fondé de la plainte, la CCDP a nommé un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement. Puis, devant l'échec de la conciliation, elle a constitué un tribunal le 16 janvier 1981. Signalons en passant qu'une fois constitués, les tribunaux de ce genre sont indépendants de la Commission.

Robichaud, qui faisait partie du personnel civil préposé au nettoyage à la base des Forces armées canadiennes de North Bay, était l'un des nombreux chefs d'équipe relevant de deux contremaîtres de secteur qui relevaient pour leur part de Brennan, le contremaître en chef.

Après examen d'une foule de dépositions contradictoires, le tribunal, en la personne de Richard Abbott, professeur à l'université Carleton, a conclu que "tout compte fait", malgré les prétentions contraires de Brennan, "il faut accorder foi au témoignage de M^me^ Robichaud selon laquelle il y a eu des contacts sexuels".

M. Abbott a toutefois estimé que, même si Robichaud avait déclaré par trois fois à Brennan que ses avances l'importunaient, chaque rejet avait été suivi de "rencontres à caractère sexuel auxquelles il y a lieu de croire qu'elle participait volontairement" et qui permettaient à Brennan de conclure que ses protestations n'étaient pas sincères.

Robichaud semble avoir rejeté sans équivoque les avances de Brennan le 25 mai 1979 et, exception faite d'une conversion "à caractère sexuel" le 18 juin, les rencontres ont alors pris fin.

Abbott a fait observer qu'étant donné que Brennan avait mis fin à ses avances sexuelles une fois qu'il était devenu clair qu'elles étaient importunes, il n'avait pas exercé de harcèlement à l'endroit de Robichaud. À son avis, rien ne lui permettait de conclure que Robichaud avait toléré ces rapports à cause de menaces ou de promesses relatives à son emploi.

Abbott a aussi rejeté "à regret" l'allégation de Robichaud selon laquelle les changements apportés à ses tâches, ses réaffectations, de même que les lettres de plainte et la pétition dont il est question ci-dessous, n'étaient que des mesures de représailles qu'on lui avait fait subir parce qu'elle avait repoussé

les avances de Brennan. Robichaud avait en effet déposé des griefs au sujet des changements en question et, dans la plupart des cas, la situation avait été corrigée en sa faveur.

Dix jours après sa dernière conversation avec Brennan, Robichaud avait été convoquée à une réunion avec le capitaine Adlard, adjoint administratif de la base, et Brennan. On l'avait alors informée que des membres du personnel préposé au nettoyage avaient présenté des lettres et une pétition pour se plaindre de son travail à titre de chef d'équipe. Pour sa part, Robichaud avait fait savoir au capitaine Adlard que Brennan l'avait harcelée, bien qu'elle eût l'impression que c'était maintenant terminé.

Le capitaine Adlard avait signalé aux deux intéressés que quelle que fut la nature de leurs relations, ils devaient y mettre fin et que, de toute façon, il n'avait pas l'intention d'intervenir ni d'aller plus loin. Par la suite, la direction de la base avait séparé les deux, faisant en sorte que Robichaud relève directement du capitaine Adlard par l'intermédiaire de son contremaître de secteur. De l'avis de M. Abbott, ces mesures étaient raisonnables, compte tenu des circonstances.

Abbott a fait remarquer que bien que les lettres de plainte et la pétition soient arrivées "curieusement" peu après que la plaignante eût repoussé définitivement les avances de Brennan, la preuve ne lui permettait pas de conclure que celui-ci en avait été l'instigateur, "même si je soupçonne fortement Brennan d'avoir joué un rôle dans cette affaire".

Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) ne fasse pas explicitement mention du harcèlement sexuel, Abbott se dit "fermement convaincu que certains contacts sexuels qui pourraient être qualifiés de "harcèlement sexuel" tomberaient sous le coup des dispositions de la Loi interdisant la différence de traitement fondée sur le sexe".

## Un tribunal conclut qu'un contremaître a fait preuve de harcèlement sexuel à l'endroit d'une employée

**version révisée du communiqué de presse du 23 février 1983**

Un tribunal d'appel, indépendant de la Commission, a conclu qu'un contremaître des préposés au nettoyage avait fait preuve de harcèlement sexuel à l'endroit d'une employée de la base des Forces canadiennes à North Bay.

La décision renverse le jugement rendu le 30 juin 1982 par le professeur de droit à l'université Carleton, Richard Abbott, selon lequel les contacts sexuels entre Bonnie Robichaud et Dennis Brennan, tous deux de North Bay, ne constituaient pas du harcèlement parce qu'elle avait été consentante. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit que l'on peut faire appel d'une décision d'un tribunal composé d'un seul membre auprès d'un tribunal d'appel de trois membres.

M^me^ Robichaud, chef stagiaire de l'équipe de nettoyage, relevait de M. Brennan, un des deux contremaîtres de la base. Elle avait été la première femme à occuper ce poste. Elle s'était plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne le 26 janvier 1980 que M. Brennan lui avait fait des avances sexuelles et avait ensuite tenté de l'intimider après qu'elle l'eût repoussé.

La Commission a établi le bien-fondé de la plainte et a nommé un conciliateur. Comme le conciliateur n'a pas réussi à obtenir un règlement, la Commission a alors constitué un tribunal. M^me^ Robichaud a fait appel de la décision du tribunal auprès d'un tribunal d'appel.

Le tribunal d'appel a conclu que M^me^ Robichaud avait établi qu'il s'agissait de prime abord d'un cas de harcèlement sexuel et qu'il incombait à M. Brennan de démontrer que ces contacts ne constituaient pas du harcèlement sexuel.

M. Brennan a soutenu devant les deux tribunaux qu'il n'y avait pas eu de contacts sexuels.

Après avoir examiné une foule de dépositions contradictoires, le premier tribunal a conclu, malgré les prétentions contraires de M. Brennan, qu'il accordait foi au témoignage de M^me^ Robichaud selon lequel il y avait eu des contacts sexuels. D'après le tribunal, le comportement de M. Brennan était celui d'une personne qui ne dit pas la vérité.

Les membres du tribunal d'appel étaient en désaccord avec M. Abbott sur le fait qu'en raison de la nature des contacts, M^me^ Robichaud avait nécessairement été consentante. Ils n'ont rien trouvé qui contredisait le témoignage de M^me^ Robichaud selon lequel elle s'était soumise parce qu'elle craignait M. Brennan et qu'il l'intimidait parce qu'il occupait un poste où il avait autorité sur elle.

Le tribunal d'appel a évoqué des faits démontrant que M. Brennan exerçait son autorité de façon capricieuse. Par exemple, il avait récompensé le contremaître qui avait témoigné en sa faveur devant le tribunal et puni une femme qui avait témoigné contre lui.

Selon le tribunal d'appel, les faits démontrent clairement que M. Brennan avait tendance à faire des demandes et des sous-entendus à caractère sexuel et qu'il aviat conscience que M^me^ Robichaud était vulnérable parce qu'elle était stagiaire. Tout cela a eu pour effet de créer un milieu de travail malsain pour M^me^ Robichaud.

De plus, il a été démontré par le tribunal d'appel qu'au moins une autre préposée au nettoyage avait été victime de ce type de harcèlement et d'abus de pouvoir.

Citant plusieurs précédents juridiques, le tribunal a conclu que le ministère de la Défense nationale et le Conseil du Trésor étaient responsables du comportement de leurs gestionnaires. Il a par ailleurs constaté que l'employeur n'avait pas communiqué à ses employés des lignes directrices claires interdisant le harcèlement sexuel. Quand M^me^ Robichaud a porté plainte auprès des supérieurs de M. Brennan, il n'y a pas eu d'enquête. Au contraire, on a diminué les responsabilités de M^me^ Robichaud et on l'a mutée à ce qu'on appelle "l'immeuble du châtiment".

Le tribunal d'appel a indiqué que cette façon de traiter M^me^ Robichaud donnerait l'impression aux autres employés de la base qu'elle avait mérité la disgrâce des responsables du personnel, ce qui n'était certainement pas l'impression que l'on avait donnée dans le cas de M. Brennan.

On a aussi conclu que l'employeur avait été irresponsable en ne surveillant pas le comportement de M. Brennan envers les employés qui ont témoigné devant le tribunal afin de prévenir toute tentative de coercition et d'intimidation de sa part.

Ayant conclu à la responsabilité de M. Brennan et de son employeur, le tribunal d'appel entendra les arguments qui détermineront le montant des dommages-intérêts qui seront versés à M^me^ Robichaud.

Le tribunal d'appel se composait de la présidente Lois Dyer du Conseil canadien de la documentation juridique à Ottawa et des avocats Paul Mullins de Windsor et Wendy Robson de Peterborough.

## Un sondage révèle que 1.5 millions de Canadiens estiment avoir été victimes de harcèlement sexuel

**communiqué de presse du 5 avril 1983**

Environ 1.5 millions de Canadiens estiment avoir été victimes de harcèlement sexuel. C'est ce que révèlent les résultats d'un sondage rendu public aujourd'hui par la Commission canadienne des droits de la personne.

Le sondage, effectué par le CROP (Centre de recherche d'opinion publique) de Montréal, est le premier sondage national sur le sujet. La Commission a inclu 24 questions dans un sondage omnibus CROP effectué entre le 14 septembre et le 7 octobre 1981.

On avait demandé à 2 004 hommes et femmes d'indiquer s'ils avaient déjà fait l'objet "d'attentions sexuelles importunes", dont la liste comprend notamment les regards concupiscents, les taquineries et les insinuations de nature sexuelle, jusqu'au "attouchements" et aux "relations sexuelles forcées".

Environ 49 pour cent des femmes et 33 pour cent des hommes interrogés ont indiqué avoir fait l'objet d'attentions sexuelles importunes. Cependant, seulement 15 pour cent des femmes et 4 pour cent des hommes considéraient ces incidents comme du harcèlement. La majorité des répondants ont indiqué que ces attentions se manifestaient par des regards suggestifs, des taquineries et des insinuations de nature sexuelle.

Les répondants qui ont indiqué avoir été harcelés étaient plus susceptibles d'en avoir ressenti gravement les conséquences, notamment la perte de leur emploi ou des troubles émotifs. Ils avaient également plus tendance à craindre que le fait de refuser ou d'accepter ces attentions pourrait avoir des conséquences.

Les femmes de 18 à 29 ans, les femmes célibataires, celles dont le revenu familial est inférieur à 11 000 $ par année et les femmes ayant fait des études postsecondaires étaient davantage portées à se considérer victimes de harcèlement.

Le sondage a indiqué qu'il était rare que les personnes qui considéraient avoir été harcelées rapportent cet incident à leur supérieur et que le harceleur soit réprimandé.

Les commissions fédérale et provinciales des droits de la personne ne peuvent instruire les plaintes de harcèlement sexuel que si de tels incidents se sont produits au travail — comme par exemple refuser d'assurer une formation à une ou un employé si elle ou il refuse des avances — ou dans le cadre de la prestation de services ou de logements, par exemple un propriétaire qui refuse de faire des réparations dans un appartement ou un employés de banque qui refuse d'accorder un prêt.

Ces questions ont été posées dans le cadre d'entrevues d'une heure à domicile portant sur divers sujets. La marge d'erreur de ce type de sondage est de plus ou moins trois points pour 19 cas sur 20 au sein de l'échantillon national. Elle peut être plus grande pour les sous-groupes.

On peut obtenir des exemplaires du sondage auprès de la Commission.

## Document d'information

Dans le cadre du sondage, les 2 004 répondants devaient indiquer s'ils étaient "fortement" ou "plutôt" d'accord ou en désaccord avec une série de seize énoncés portant sur l'expression de la sexualité au travail et sur le harcèlement sexuel. Les femmes ont donné des réponses plus définies que les hommes, c'est-à-dire que beaucoup plus de femmes ont répondu "fortement d'accord" ou "fortement en désaccord".

Voici les points saillants du sondage:

- 74 pour cent des personnes interrogées ont convenu que le harcèlement sexuel constituait un problème grave pour de nombreuses femmes au travail
- 80 pour cent des répondants ont convenu que le moral et le rendement des employés baissent quand certains obtiennent de l'avancement en tirant profit de leur sexualité
- 51 pour cent étaient d'accord avec l'énoncé selon lequel les tensions sexuelles entre les hommes et les femmes qui travaillent ensemble sont normales (soit 42 pour cent des femmes et 61 pour cent des hommes), 41 pour cent n'étaient pas d'accord — soit 50 pour cent des femmes de 41 pour cent des hommes
- 54 pour cent étaient d'accord avec l'énoncé selon lequel les femmes qui occupent des postes d'autorité sont tout aussi susceptibles que les hommes dans le même cas de harceler sexuellement les gens qui travaillent pour elles

- 80 pour cent des femmes et 82 pour cent des hommes se sont dit fortement ou plutôt en désaccord avec le fait que les femmes tirent profit de leur sexualité pour obtenir de l'avancement et 88 pour cent des femmes et 82 pour cent des hommes se sont dit contre l'idée que les hommes tirent profit de leur sexualité pour obtenir de l'avancement
- 67 pour cent des hommes étaient plutôt en désaccord avec le fait d'encourager l'intérêt sexuel du patron pour obtenir de l'avancement professionel, 81 pour cent des femmes n'étaient pas d'accord avec cet énoncé
- 63 pour cent des hommes étaient d'accord avec l'énoncé selon lequel une femme doit s'attendre à des avances sexuelles et apprendre comment y réagir; 55 pour cent des femmes étaient d'accord avec cet énoncé.

## Un employeur est tenu responsable de harcèlement sexuel et doit payer la moitié des dommages-intérêts

**communiqué de presse du 25 avril 1985**

Un tribunal des droits de la personne, indépendant de la Commission, a octroyé une indemnité de 5,000$ à une femme harcelée sexuellement par le gestionnaire d'alors du Centre d'emploi Canada de Yorkton en Saskatchewan, où elle travaillait.

Ce tribunal, constitué de Susan M. Ashley, a tenu la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) responsable du harcèlement, de même que le gestionnaire, Jack Chuba.

Dans la décision de 58 pages qu'elle a rendue, Susan Ashley a indiqué que la Commission avait établi une politique solide en matière de harcèlement sexuel, les incidents qui ont donné lieu à ces plaintes ne se seraient jamais produits. Elle espère que des exemples tels que celui-là inciteront les employeurs à prendre les mesures qui s'imposent pour éviter que de tels cas se reproduisent.

Susan Ashley a ordonné à la CEIC et à Jack Chuba de verser une indemnité de 2,500$ à Jane Kotyk, soit au total 5,000$.

En outre, elle a ordonné à la CEIC de procéder à l'établissement de politiques et de pratiques qui permettront de s'assurer que ses employés sont au courant des dispositions de la loi concernant le harcèlement sexuel.

Susan Ashley a jugé que Jack Chuba avait gardé inutilement Jane Kotyk dans l'incertitude à propos de son emploi au moment où il faisait pression sur elle pour qu'elle ait des relations sexuelles avec lui.

D'après Susan Ashley, sa conduite en tant que gestionnaire était inexcusable. Elle est d'avis que s'ils avaient eu une liaison, comme il le prétend, ou s'ils étaient des amis intimes, il l'aurait rassurée en lui disant qu'elle avait réussi son stage.

Dans une plainte semblable déposée contre Jack Chuba par Barbara Allary, Susan Ashley a ordonné à ce dernier de verser à la plaignante 100$ en dommages-intérêts pour lui avoir fait des avances sexuelles trois fois sur une période de six mois alors qu'ils voyageaient ensemble pour affaires.

Elle a également ordonné à la Commission de rembouser à M^me^ Allary la somme de 60$ qu'elle avait dépensée pour faire ses propres préparatifs de voyage afin d'éviter M. Chuba.

La décision rendue par M^me^ Ashley traite longuement de la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement. Elle préconise ce qui suit:

- Les gestionnaires et les superviseurs doivent savoir que le harcèlement sexuel est interdit en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- Il faut s'occuper de toute plainte avec sérieux et ne pas se contenter d'une légère réprimande puisque le harcèlement constitue une infraction a la loi.

- Les employeurs devraient prévenir leurs employés que tout comportement de nature sexuelle qui a, ou pourrait vraisemblablement avoir, des répercussions sur le travail, qu'elles soient directes, par exemple entraîner un renvoi, la perte d'avantages, etc. ou indirecte, notamment nuire à l'atmosphère de travail, est incorrect.
- Il importe d'établir clairement la distinction entre le flirt et le harcèlement.
- Il faut instaurer des mécanismes de traitement des plaintes qui assurent aux plaignant(e)s la confidentialité, sans crainte de représailles.
- Il incombe aux employeurs de renseigner leur personnel surveillant et leurs employés sur l'importance et les conséquences du harcèlement sexuel.

## Un bureau de poste verse 500$ dans un cas de harcèlement

**communiqué de presse du 18 mai 1983**

La Commission canadienne des droits de la personne a approuvé un règlement de l'ordre de 500$ intervenu entre la Société canadienne des postes et une femme de la Colombie-Britannique, après que celle-ci eut déposé une plainte de harcèlement sexuel contre un receveur des postes.

Après avoir postulé un emploi de commis des postes, la femme a demandé à rencontrer le receveur des postes.

Au cours de la rencontre qui a eu lieu dans le bureau du receveur des postes, ce dernier a essayé de l'embrasser sur la bouche mais elle a détourné la tête et il a seulement pu l'embrasser sur la joue. Il a essayé de l'embrasser à nouveau. Elle est alors sortie de son bureau et a appelé son mari au travail pour lui raconter l'incident.

L'enquête a révélé que deux autres femmes avaient eu des expériences semblables avec le même receveur des postes.

La Société des postes a reconnu qu'un incident s'était produit. Cependant elle soutient qu'il ne s'agissait pas de harcèlement sexuel parce qu'il n'y avait eu qu'un léger contact physique, qui ne s'était produit qu'une fois et que cet incident n'avait pas influé sur les perspectives d'emploi de la femme étant donné qu'aucune des personnes inscrites sur la liste d'admissibilité n'avait été engagée.

Cependant, cet incident tombe sous le coup de la politique établie par la Commission en matière de harcèlement puisqu'il s'agit d'un contact physique importun et inutile qui peut être perçu à juste titre comme une condition d'emploi.

Bien qu'aucun des candidats n'ait été engagé, cela ne pouvait pas être prévu au moment du concours.

Dans le cadre du règlement intervenu entre les deux parties, la femme se voit octroyer la somme de 500$ par la Société canadienne des postes pour "embarras" et a reçu une lettre d'excuses du receveur des postes.

La Société canadienne des postes a également accepté d'élaborer une politique en matière de discrimination sexuelle.

## Un agent de bord, victime de harcèlement, reçoit une indemnité de 500$

**sommaire des décisions, octobre-novembre 1983**

Une compagnie du nord du Canada doit verser 500$ à une ancienne agent de bord qui s'est plainte d'avoir été harcelée sexuellement par le pilote en chef.

Selon les modalités du règlement approuvé par les commissaires, la compagnie doit également:

- élaborer une politique en matière de harcèlement
- remettre une lettre au pilote lui faisant part du souci que lui cause cette plainte et énonçant sa politique "d'anti-harcèlement".
- envoyer une lettre d'excuses à la plaignante.
- offrir à celle-ci le prochain poste semblable qui deviendra disponible.

L'incident s'est produit pendant une escale. L'agent de bord a rendu visite au pilote dans sa chambre d'hôtel où ils ont discuté de ce qu'ils allaient faire pendant leur temps libre.

Il lui a fait des avances mais s'est arrêté lorsqu'elle s'est mise à protester.

Elle n'a pas rapporté l'incident tout de suite mais l'a raconté au président de la compagnie après un autre incident, une semaine plus tard, alors que le même pilote l'a apostrophée en public après qu'elle eût ouvert la porte de l'avion de façon incorrecte.

Le président, semble-t-il, lui aurait promis de parler au pilote mais il est prouvé qu'il ne l'a pas fait.

D'après la politique établie par la Commission canadienne des droits de la personne, un employeur est tenu responsable des actes de harcèlement que commettent ses employés à moins qu'il ait fait de son mieux pour s'assurer qu'il n'y avait pas de harcèlement au travail.

On préfère ne pas divulguer le nom des parties afin de ne pas les embarrasser inutilement.

## Une plainte de harcèlement contre un député est portée devant un tribunal

**communiqué de presse du 22 novembre 1985**

La Commission canadienne des droits de la personne demandera à un tribunal indépendant d'étudier une plainte de harcèlement sexuel portée contre le député de Niagara Falls, Alistair MacBain.

Après avoir mené une longue enquête et étudié les témoignages contradictoires des deux parties et de plusieurs témoins, la Commission a conclu, à sa réunion mensuelle, qu'il existait des raisons suffisantes de croire qu'il y avait eu harcèlement sexuel.

Kristina Potapczyk, adjointe spéciale au bureau du député, a déposé une plainte auprès de la Commission lorsqu'elle a été renvoyée en avril 1983. Elle allègue que MacBain l'a humiliée et intimidée en se tenant trop près d'elle, en lui lançant des regards concupiscents, en lui faisant des remarques personnelles et en s'invitant à dîner chez elle.

Le député MacBain nie ces faits. Il prétend avoir proposé le dîner en tête-à-tête afin de ne pas l'embarrasser en discutant en public de son rendement insatisfaisant.

La question en litige entre le député MacBain et M^me^ Potapczyk consiste à savoir si, M. MacBain, après l'avoir recrutée au Shaw Festival de Niagara alors qu'elle n'avait aucune expérience politique, lui a clairement indiqué les fonctions qu'elle aurait à exécuter et l'a suffisamment aidée pour qu'elle puisse surmonter son manque d'expérience M. MacBain soutient l'avoir congédiée parce qu'elle était incompétente. La plaignante quant à elle soutient qu'il l'a renvoyée parce qu'elle refusait ses invitations personnelles.

Une disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet à l'une ou l'autre partie de demander au tribunal de tenir ses audiences à huis clos. Il appartient au tribunal de décider s'il accède ou non à cette requête.

Les membres du tribunal sont choisis d'après une liste établie par le gouverneur en conseil. Ils tiennent des audiences et font connaître leur décision au moment qu'ils jugent opportun.

## Un député devra verser 1 500 $ à une femme qu'il a harcelée

**communiqué du 1er août 1984**

Un tribunal des droits de la personne indépendant a ordonné à Alistair MacBain, député de Niagara, de verser la somme de 1 500 $ à son ancienne adjointe spéciale qui s'était plainte de harcèlement sexuel.

Après sept jours d'audiences en avril et en mai, le tribunal de trois membres a déclaré fondée la plainte déposée par Kristina Potapczyk auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le tribunal, dans sa décision écrite rendue publique aujourd'hui à propos du comportement du député au bureau (traduction):

"Les attouchements et l'intimité physique de M. MacBain constituaient du harcèlement... (Cette conduite) a porté atteinte à sa dignité sexuelle de femme et a donné lieu à des conditions d'emploi qui ont rendu son milieu de travail déplaisant et défavorable."

Le tribunal ajoute dans cette décision qu'on ne considère plus sans importance ce type de conduite de la part des hommes.

La décision indique que bien que dans cette affaire, le harcèlement ne se manifeste pas par des avances sexuelles flagrantes qui caractérisent d'autres causes, elle illustre le type de discrimination sexuelle plus subtile, bien que persistente, que nombre de femmes à travers le pays ont dû supporter, sans qu'on y remédie.

(Traduction) "Ce type de conduite est caractéristique de l'employeur qui considère ses employées comme des objets sexuels et se permet de les traiter comme tels par des propos personnels blessants et par une proximité physique importune."

Le tribunal a également déclaré que les autres employées du bureau du député MacBain à Ottawa ont supporté avec gêne et sans objection verbale le fait qu'il les ait importunées en se tenant trop près d'elles.

Mme Potapczyk, qui a travaillé pour le député MacBain à la Chambre des communes, de mars 1982, jusqu'à ce qu'elle soit renvoyée en avril 1983, s'était plainte que M. MacBain l'avait humiliée et intimidée en se tenant trop près d'elle, en lui lançant des regards concupiscents, en lui faisant des remarques personnelles et en s'invitant à dîner chez elle.

Le député a refusé de comparaître devant le tribunal et est allé en cour, soutenant que le tribunal ne devrait pas siéger car il le soupçonnait de parti pris. La Cour fédérale a rejeté ses prétentions et M. MacBain a interjeté appel auprès de la Cour d'appel fédérale.

Le tribunal a par ailleurs rejeté l'argumentation de l'avocat de Mme Potapczyk selon laquelle le député MacBain avait adopté un comportement à la (traduction) "Jekyll et Hyde", se montrant tour à tour blessant et prévenant avec la plaignante afin de la rendre (traduction) "sans défense contre ses avances sexuelles en la perturbant dans son travail."

Le tribunal déclare dans la décision (traduction): "Ce comportement peut être interprété de diverses façons et sans connotation sexuelle... Le fait qu'il ne possède peut-être pas les aptitudes nécessaires en matière de gestion et de personnel ne peut pas nous amener à conclure qu'il ait laissé des motifs d'ordre sexuel influencer ses relations professionnelles avec la plaignante."

De plus, le tribunal n'a pas retenu l'argument selon lequel les conditions de travail de Mme Potapczyk auraient empiré parce qu'elle avait refusé l'invitation à dîner du député: (traduction) "Nous ne pouvons conclure que M. MacBain ait puni Mme Potapczyk, essentiellement, en la rétrogradant parce qu'elle avait refusé son invitation à dîner."

Il ajoute (traduction): "Toute invitation sociale en soirée faite par un employeur à une employée, que ce soit simplement pour parler travail ou non, comporte des risques et témoigne pour le moins d'une

absence de discernement, lorsque l'employée connaît des problèmes (quelles qu'en soient les raisons) dans son travail."

Le tribunal a en outre ordonné à M. MacBain de mettre fin à ce comportement illégal.

Le tribunal se composait d'un avocat de Toronto, Sidney Lederman, d'une avocate de Peterborough, Wendy Robson et d'un professeur de droit de Osgoode Hall, Peter Cumming. Une fois constitué, les tribunaux fonctionnent indépendamment de la Commission canadienne des droits de la personne.

## Un tribunal entendra la plainte de harcèlement d'un matelot de pont

**communiqué de presse du 23 novembre 1983**

La Commission canadienne des droits de la personne a décidé de saisir un tribunal indépendant de la plainte d'un jeune matelot de pont qui allègue avoir été harcelé sexuellement par l'officier d'un remorqueur à bord duquel tous deux travaillaient, puis avoir été renvoyé après avoir refusé de naviguer avec lui.

Rodney Rommann, alors âgé de 27 ans, de Kamloops en Colombie-Britannique, s'est plaint que Doug McDonald, l'officier du remorqueur Sea West Holdings, l'avait harcelé à plusieurs reprises. Il prétend que bien qu'il ait mis le propriétaire au courant de ces incidents en juillet 1981, ce dernier l'avait désigné pour naviguer avec McDonald comme maître à bord le 9 septembre 1981. Il dit avoir refusé et lorsqu'il a téléphoné au propriétaire pour lui dire la raison de son refus, il a été renvoyé.

Donald Byer, le propriétaire de Sea West, prétent ne pas se souvenir avoir reçu un appel de Rommann, et soutient que le jeune homme l'avait appelé quelques jours plus tard pour lui donner sa démission.

La Commission a déclaré la plainte fondée et a nommé un conciliateur pour qu'il tente d'arriver à un règlement. Au cours de la réunion avec le conciliateur qui a eu lieu en février 1983, M. Byers s'est opposé au règlement proposé.

## Un tribunal confirme le bien-fondé de la plainte de harcèlement d'un matelot de pont

**communiqué de presse du 21 août 1984**

Victime de harcèlement sexuel de la part du capitaine d'un remorqueur à bord duquel tous deux travaillaient, puis renvoyé après avoir refusé de naviguer avec lui, un matelot de pont s'est vu accorder par un tribunal des droits de la personne la somme de 3 760,20 $ à titre d'indemnité pour perte de salaire et préjudice moral.

En sa qualité de tribunal, M. Frank D. Jones, doyen de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta à Edmonton, a souligné la responsabilité de l'employeur à l'égard des actes discriminatoires commis par le personnel d'encadrement: "De toute évidence, le harcèlement d'un matelot de pont par le capitaine appartient à cette catégorie."

"Par conséquent, après avoir établi que le harcèlement sexuel est contraire à la loi fédérale, je conclus que le comportement de M. McDonald (le capitaine) constitue du harcèlement sexuel".

Selon le tribunal, "les éléments de preuve démontrent clairement que M. Rommann (le plaignant) n'a jamais accueilli favorablement ni encouragé ces avances. Il en a informé le propriétaire du remorqueur, lui faisant savoir sans équivoque qu'elles l'importunaient et l'embarrassaient. À mon avis, le propriétaire ainsi mis au courant doit mettre fin sans plus tarder à ce genre de pratiques".

Le tribunal a qualifié d'intolérable ce milieu de travail où l'employé est soumis à des actes qui ont pour conséquence de l'intimider, de l'insulter ou de l'humilier.

"Dans l'exercice de ses fonctions, ou pour obtenir un emploi ou le conserver, une personne ne devrait jamais avoir à se soumettre à des attouchements... Cette pratique doit être considérée comme inacceptable. Aucun employé ne devrait être tenu de subir ce genre de traitement".

En juillet 1981, Rodney Rommann, alors âgé de 17 ans, travaillait sur l'un des remorqueurs de la Sea West Holding. À au moins deux reprises, il s'est plaint au propriétaire du fait que le capitaine le harcelait sans répit, portant la main sur lui et le caressant.

Le capitaine a déclaré à un enquêteur de la Commission des droits de la personne qu'il avait effectivement posé un tel geste, mais a nié toute connotation sexuelle, alléguant qu'il s'agissait simplement d'un jeu.

Le 9 septembre 1981, M. Rommann a de nouveau été désigné pour naviguer sous les ordres de M. McDonald. Il a déclaré à l'enquêteur avoir refusé et s'être fait renvoyer après avoir téléphoné au propriétaire pour lui expliquer la raison de son refus.

La Commission a nommé un conciliateur pour qu'il tente d'en arriver à un règlement. M. Byers s'étant opposé au règlement proposé, la Commission a décidé de nommer un tribunal, en novembre 1983.

Le règlement prévoit le versement d'un montant de 2 000 $ pour préjudice moral et de 1 760,20 $ à titre d'indemnité pour perte de salaire.

## Une victime de harcèlement sexuel recevra 1 000 $

**communiqué de presse du 16 mai 1984**

L'employeur d'une femme harcelée sexuellement par deux superviseurs masculins et un collègue versera à la victime une indemnité de 1 000 $ dans le cadre du règlement de la plainte qu'elle a déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les noms des parties ne seront pas divulgués pour protéger leur vie privée.

La plaignante a indiqué à la Commission en janvier que les propos humiliants tenus par ces hommes sur son corps et sa sexualité avaient nui à son rendement et à sa santé.

Elle s'était d'abord plainte auprès du gérant principal de la succursale en juillet 1983 que son superviseur lui tenait des propos offensants de nature sexuelle. Ces incidents ont cessé lorsque le gérant a parlé au superviseur mais on recommencé lorsqu'elle a obtenu une promotion.

Elle a en effet expliqué que son collègue chargé de la former pour son nouveau poste s'est mis à la harceler et elle a par ailleurs appris par un autre employé que le gérant de la succursale tenait également des propos offensants de nature sexuelle à son sujet.

Elle a alors écrit une lettre au vice-président du siège social de la région indiquant de façon précise les propos que ces hommes tenaient à son sujet.

La compagnie l'a transférée temporairement à Vancouver en attendant les résultats de l'enquête effectuée par la Commission.

Huit témoins ont corroboré les prétentions de la victime ou ont apporté des preuves appuyant ses dires.

Le règlement approuvé à la réunion de mai de la Commission stipule que la compagnie devra prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent contre les trois hommes, élaborer une ligne de conduite pré-

cise en matière de anti-harcèlement et l'expliquer à tous ses employés. Le personnel de la Commission organisera une séance d'information à l'intention des gérants nationaux de la compagnie.

La victime se voit octroyer la somme de 1 000 $ pour préjudice moral et occupera un poste permanent dont le salaire sera équivalent ou supérieur à celui qu'elle reçoit à l'heure actuelle.

## Un règlement intervient avec Postes Canada à la suite d'une plainte de harcèlement

**communiqué de presse du 3 juillet 1984**

Une employée des postes de Calgary qui avait été harcelée sexuellement par son patron recevra la somme de 1 000 $, après avoir déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission avait en effet déclaré sa plainte fondée et l'avait portée devant un conciliateur.

Dans le cadre du règlement intervenu, Postes Canada accepte d'élaborer et de diffuser, dans 90 jours, une politique contre le harcèlement sexuel à l'intention de tous ses employés.

La Société des postes mettra également sur pied un comité des droits de la personne se composant d'employés et de leurs représentants à l'établissement postal de Calgary et élaborera des programmes de sensibilisation à l'intention de tous les superviseurs et de tous les niveaux de la direction de l'établissement.

Sheila Earl a déposé une plainte en février 1983, où elle indiquait avoir fait l'objet de contacts physiques inutiles à caractère sexuel, de la part de son superviseur au travail.

Elle a expliqué aux enquêteurs de la Commission qu'en mai 1982, son superviseur s'était frotté contre elle pendant qu'elle montrait à un nouvel employé la façon de se servir de la machine à trier.

Elle a indiqué qu'il lui avait fait des avances après le travail en 1981, avances qu'elle avait repoussées. A la suite de l'incident de mai 1982, il s'était mis à la traiter différemment de ses collègues.

Sheila Earl a expliqué qu'il lui avait assigné les tâches les plus difficiles et lui criait après pendant qu'elle travaillait. Elle a déclaré que ce comportement l'humiliait et la frustrait.

Elle a par ailleurs indiqué que la manière effrontée dont il la dévisageait l'embarrassait.

Le superviseur, qui ne travaille plus pour la Société des postes a déclaré qu'il lui était peut-être arrivé de la regarder travailler parce qu'il devait la surveiller de près pour s'assurer qu'elle faisait bien son travail. Or, contrairement à ce qu'il prétendait, les évaluations du rendement de la plaignante n'indiquaient pas qu'elle avait besoin d'une surveillance spéciale.

Deux autres employées des postes ont dit à l'enquêteur que le patron regardait aussi leurs corps avec insistance mais que Sheila Earl était sa cible principale. Ces mêmes employées, ainsi que quatre de leurs collègues masculins et un superviseur d'équipe, ont indiqué avoir vu le patron la dévisager et constaté l'embarras que cela lui causait.

La plaignante s'est vu accordé 1 000 $ pour préjudice moral, 191,84 $ en salaire perdu et a reçu une lettre d'excuses. Une réprimande écrite sera versée au dossier du superviseur et l'employeur devra s'assurer qu'il ne la supervise plus.

## Un règlement prévoit entre autres la création d'un comité des droits de la personne

**Décisions 85-1, Dossier**
Le règlement intervenu dans un cas de harcèlement sexuel à un établissement de Calgary prévoit la création d'un comité syndical-patronal des droits de la personne.

Le règlement, conclu dans le cadre de la conciliation et approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne, prévoit également :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique pour l'ensemble de l'organisation, interdisant le harcèlement;
- des cours sur les droits de la personne pour tous les niveaux de la direction;
- le versement d'une indemnité s'élevant à 1 191,84 $ pour la victime, soit 1 000 $ pour préjudice moral et 191,84 $ pour perte de salaire;
- une lettre d'excuses à la victime et une réprimande écrite versée au dossier du superviseur qui l'a harcelée, ainsi que l'assurance qu'il ne la superviserait plus.

Dans la plainte qu'elle a déposée, la plaignante a indiqué qu'elle avait fait l'objet de contacts physiques inutiles de la part de son superviseur au travail. Elle a expliqué à la Commission qu'il lui avait fait des avances après le travail, avances qu'elle avait repoussées. À une autre occasion, il s'était frotté contre elle alors qu'elle formait un nouvel employé.

Après cet incident, elle a dit qu'il s'est mis à la traiter différemment des autres employés, en lui attribuant les tâches les plus difficiles et en lui criant après pendant qu'elle travaillait.

## Une victime de harcèlement sexuel touchera une indemnité de 1 500 $

**communiqué de presse du 20 septembre 1985**
Une Saskatchewannaise qui disait avoir été congédiée pour avoir résisté aux avances sexuelles de son superviseur et refusé de discuter de la vie sexuelle d'un collègue de travail touchera une indemnité de 1 500 $ en vertu d'un règlement approuvé cette semaine par la Commission canadienne des droits de la personne.

April Anderson, qui travaillait comme réceptionniste aux services de la vente à *Saskatoon Telecable Ltd.*, a expliqué à la Commission en mai 1984 que son superviseur l'avait congédiée parce qu'elle s'était opposée à ses incessantes questions sur des sujets d'ordre sexuel qui la choquaient, mais que, à la suite de l'intervention d'un collègue, il l'avait rengagée le lendemain. Elle a déposé une plainte de discrimination, alléguant avoir été harcelée en raison de son sexe.

Son superviseur a nié avoir congédié la plaignante. L'entreprise a pour sa part soutenu qu'elle n'avait pas été congédiée, mais mise en disponibilité deux semaines plus tard par le directeur général parce que son poste avait été déclaré excédentaire. L'enquête de la Commission a révélé que la mise en disponibilité était légitime et qu'elle n'était pas liée aux allégations contenues dans la plainte.

En novembre 1984, la Commission a chargé un conciliateur de régler cette affaire.

En vertu du règlement, l'entreprise s'est dit disposée à élaborer une politique en matière de harcèlement, laquelle visera tous les employés. Par ailleurs, la Commission canadienne des droits de la personne y donnera un séminaire sur la question à l'intention des superviseurs et des cadres.

## Une victime de harcèlement recevra 1 200 $

**communiqué de presse du 20 novembre 1985**
Une femme, qui s'est vu confier d'autres fonctions qu'elle jugeait inférieures après qu'elle a informé son employeur du fait qu'elle était victime de harcèlement sexuel de la part de son superviseur, recevra une indemnité de 1 200 $ en vertu du règlement intervenu par la voie de la conciliation et que la Commission canadienne des droits de la personne a approuvé cette semaine.

Secrétaire chez *Loomis Courier Service Ltd.* de Vancouver, M^me^ Donna Kerr, de Richmond (C.-B.) s'est plainte des observations déplacées et des invitations sociales non sollicitées et répétées de son superviseur, un cadre supérieur de sexe masculin.

Même si le cadre en cause avait fait l'objet d'une autre plainte de même nature, l'employeur a choisi de muter M^me^ Kerr à un autre poste. En novembre dernier, M^me^ Kerr a déposé une plainte auprès de la Commission, mettant en cause l'entreprise plutôt que son superviseur. C'est ce qui explique que le nom de cette personne ne doit pas être dévoilé.

En vertu des modalités du règlement, l'entreprise mettra en œuvre une ligne de conduite et une procédure (déjà) écrites en ce qui a trait aux plaintes de harcèlement, les communiquera à tous ses employés et les appliquera.

Les cadres supérieurs de l'entreprise seront également tenus d'assister à l'atelier d'une demi-journée que donna la Commission sur le harcèlement sexuel.

## La CCDP rejette une plainte touchant le harcèlement sexuel

**communiqué de presse du 18 décembre 1985**
La Commission canadienne des droits de la personne a rejeté une plainte touchant le harcèlement sexuel portée contre le député fédéral Robert Coates.

Cette plainte a été déposée en mai par Cécile Hébert, qui travaillait comme secrétaire auprès de l'ancien ministre de la Défense. La plaignante affirmait que M. Coates lui avait fait des propositions le 25 janvier et qu'elle avait quitté son emploi trois jours plus tard parce qu'elle était sûre d'être congédiée pour avoir repoussé ses avances.

M. Coates a nié ces accusations. Il a dit aux enquêteurs de la Commission que, le 25 janvier, M^me^ Hébert était venue à son appartement pour terminer un travail inachevé et n'y était restée qu'une demi-heure.

La Commission a décidé que M^me^ Hébert n'était pas fondée à croire qu'elle allait perdre son emploi et elle a rejeté la plainte parce que la preuve n'a pas permis d'établir que M^me^ Hébert devait travailler dans des conditions malsaines ou que son emploi était en jeu.

## Une victime de harcèlement sexuel recevra une indemnité de 5 000 $

**communiqué de presse du 24 janvier 1986**
Par suite d'un règlement négocié par la Commission canadienne des droits de la personne, une femme de Saskatoon qui a été harcelée sexuellement par son surveillant recevra une indemnité de 5 000 dollars pour perte de salaire et préjudice moral.

Iva Randall a déposé une plainte devant la Commission parce que le président de la compagnie pour laquelle elle travaille n'est pas intervenu lorsqu'elle lui a dit que son surveillant lui avait mis la main sur le sein alors qu'elle travaillait dans la salle de l'ordinateur. M^me^ Randall soutenait qu'elle avait reçu une augmentation de salaire moins élevée que d'habitude après avoir porté plainte, et qu'elle avait donc démissionné.

Comme la plainte a été portée contre la compagnie, *Kindersley Transport Ltd.*, et non contre le surveillant, celui-ci n'est pas nommé ici.

Aux termes du règlement, la compagnie devra mettre en application une politique anti-harcèlement, et les surveillants ainsi que les gestionnaires devront participer à un atelier d'une demi-journée sur le harcèlement qui sera donné par des employés de la Commission.

## L'employeur n'est pas responsable du harcèlement

**Décisions 86-5, Dossier**
Un tribunal des droits de la personne indépendant a arrêté mercredi que l'administration fédérale ne pouvait être tenue responsable, en tant qu'employeur, du harcèlement sexuel subi par une femme de la part d'un collègue.

En rejetant la plainte que Sheryl Gervais avait déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne contre Agriculture Canada, le président du tribunal, M. Robert W. Kerr, a expliqué que, même si la preuve présentée lui démontrait qu'il y avait réellement eu délit, il était "lié par les décisions de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *R. c. Robichaud*", et donc qu'il devait conclure qu'Agriculture Canada ne pouvait pas être tenu responsable du harcèlement.